UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

GESTION DEL RENDIMIENTO Y SU RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, PUCALLPA 2023.

Tesis para optar el grado académico de

MAESTRO EN GESTION PUBLICA

KANDY GIANELLA CALLE PACAYA

Pucallpa, Perú

2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO Nº 4

OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O DOCTOR

En la Sala de Grados de la Escuela de Posgrado de la UNU, siendo las 12:45 horas, del día 16 de DICIEMBRE del 2025, ante el Jurado de Tesis constituido por :

PRESIDENTE: Dr. JULIO CESAR PASTOR SEGURA
SECRETARIO: Dr. RUBEN DARIO MANTUANO PEREZ
VOCAL: Mg. ARTURO JURADO VILLANUEVA

Don(ña) KANOY GIANELLA CALLE PACAYA, aspirante al Grado de MAESTRO en GESTION PUBLICA, Mención .....o DOCTOR en ....., inicia el acto defensa pública con la exposición de la tesis titulada GESTION DE AUSENTISMO Y SU RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL Y EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, PUCALLPA 2023

Concluido el acto de sustentación los miembros del Jurado procedieron a evaluar al sustentante obteniendo el siguiente puntaje, considerando los criterios siguientes:

Nº	CRITERIO	RANGO	PUNTAJE
1	Presentación personal	0 - 4	
2	Dicción y dominio de escenario	0 - 4	
3	Desarrollo del contenido: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones	0 - 4	
4	Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente	0 - 4	
5	Aporte a la maestría o mención y a la comunidad	0 - 4	
TOTAL			

Calificación: Puntaje ejemplo: 18/20 16
Conclusiones: [Aprobado, Aprobado con distinción, Aprobado con observaciones, Desaprobado] APROBADO
Observaciones: [Si las hubiera]
Recomendaciones: [Si las hubiera]

Los miembros del Jurado, firman el presente Acta en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 1:00 P.M horas del 16 de DICIEMBRE del 2025

PRESIDENTE SECRETARIO VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N° V/718-2025.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"**GESTIÓN DEL RENDIMIENTO Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, PUCALLPA 2023**"

Autor(es)	:	**CALLE PACAYA, KANDY GIANELLA**
Escuela	:	**POSGRADO**
Maestría	:	**GESTIÓN PÚBLICA**
Asesor(a)	:	**Dra. SORIA RAMIREZ, LLESICA**

Presenta un **porcentaje de similitud de 10%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación presenta un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 28/11/2025

Dr. JOSÈ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Kandy Gianella Calle Pacaya

Autor de la tesis titulada : Gestión del rendimiento y su relación con la Productividad laboral en el Personal administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa 2023

Sustentada el año 2025

Asesor(a): Dra. Nesica Seica Ramirez

Escuela de Posgrado

Maestría: Gestión Pública

Mención:

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 30 / 12 / 2025

Email: gianellacalle99@gmail.com Firma:

Teléfono: 931 465409 DNI: 74250376

DEDICATORIA

A Dios por permitirme la vida e iluminarme con sabiduría, A mi papá Jaime Calle Mori que desde la eternidad me guía siempre en cada paso. A mi mamá y mi hermana por ser mi inspiración en todo momento, y acompañarme en todo este proceso, permitiéndome alcanzar este importante logro. A mis maestros, por enseñarnos a seguir adelante y conseguir el sueño de ser un profesional de éxito.

Kandy Calle

AGRADECIMIENTO

A Dios por haberme otorgado fortaleza y perseverancia, salud para poder concluir mis estudios.

A todas aquellas personas que me dieron su apoyo incondicional. A mi querido padre Jaime Calle Mori que desde la eternidad es mi fortaleza para seguir adelante, a mi mamá Reyna y Hermana Roxi, por los sabios consejos para hacer de mí una mejor persona y profesional.

A mis maestros que fueron parte de mi crecimiento personal, estudiantil y profesional. A la Universidad Nacional de Ucayali por ser parte de mi proceso, y permitirme sustentar mi tesis, y ser una gran profesional.

RESUMEN

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar el grado de relación entre la Gestión del Rendimiento y Productividad laboral, fue un estudio de tipo de estudio básica, no experimental, de diseño transversal correlacional, uso como técnica la encuesta y el cuestionario como instrumento aplicado a una muestra poblacional del tamaño de 179 personas. Entre sus resultados podemos resaltar que la gestión del rendimiento y la productividad laboral es regular de acuerdo a la apreciación de los primeros 100 casos de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali, y en cuanto a la comprobación de la hipótesis general se obtuvo una correlación positiva muy baja, con un valor de 0,530. Así mismo tiene un valor de significancia de 0,010, siendo este mayor al valor P = (0.05), por la tanto se rechaza la hipótesis del investigador y se acepta la hipótesis. De los resultados obtenidos se concluye que, el nivel de impacto de la Gestión del Rendimiento y Productividad laboral en personal administrativo de la Universidad de Ucayali, Pucallpa 2023, *es significativa.*

Palabras clave: Gestión / Rendimiento / Productividad laboral

ABSTRACT

The main objective of this research work was to determine the degree of relationship between Performance Management and Workplace Productivity. It was a basic, non-experimental study type, with a cross-sectional correlational design, using the survey as a technique and the questionnaire as an applied instrument. to a population sample of size 179 peoples. Among its results we can highlight that the management of performance and labor productivity is regular according to the assessment of the first 100 cases of the workers of the National University of Ucayali, and regarding the verification of the general hypothesis, an increase was obtained very low positive, with a value of 0.530. Likewise, it has a significance value of 0.010, which is greater than the value P = (0.05), therefore the researcher's hypothesis is rejected and the hypothesis is accepted. From the results obtained, it is concluded that the level of impact of Work Performance and Productivity Management on administrative staff at the University of Ucayali, Pucallpa 2023, is significant.

Keywords: Management / Performance / Work productivity

INTRODUCCION

La presente investigación está en concordancia con la línea de investigación sobre políticas públicas y economía de recursos humanos definida por la Escuela de Posgrado, para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública. Actualmente, las instituciones públicas están profundamente comprometidas con el capital humano, ya que el personal debe estar altamente motivado y experimentar una gestión que rinda efectivamente tanto dentro como fuera de la entidad para alcanzar la productividad laboral deseada. Este estudio se ha llevado a cabo con el propósito exclusivo de analizar la relación entre la gestión del rendimiento y la productividad laboral. Para ello, se definieron dimensiones y sus respectivos indicadores en la matriz de operacionalización, y se emplearon dos cuestionarios con el fin de cumplir el objetivo principal del estudio.

El estudio se desarrolló en base a la estructura emitida en el Reglamento para obtener el Grado Académico de Maestro, aprobada con **RESOLUCION N° 112-2018-CEP-D-UNU**, que consta de cinco capítulos previamente descritos a continuación:

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACION, contiene la descripción del problema, formulación del problema, objetivos, hipótesis, variables, justificación e importancia, viabilidad e importancia.

CAPÍTULO II: MARCO TEORICO, Contiene los antecedentes internacionales y nacionales, bases teóricas, definición de conceptos, bases epistémicas**.**

CAPÍTULO III: MARCO METODOLOGICO, el capítulo contiene, el tipo de

investigación, diseño y esquema de investigación utilizado, asimismo la población y muestra, finalmente presentamos la técnica utilizada para elaborar el instrumento de recolección de datos, y técnicas de recojo de datos.

CAPITULO IV: RESULTADOS, contiene las tablas y figuras de los resultados trabajados de acuerdo a los indicadores, dimensiones y variables de estudio.

CAPITULO V: DISCUSION DE RESULTADOS, se presenta las **c**onclusiones y Recomendaciones, el capítulo contiene las conclusiones a las que la investigadora ha llegado; asimismo las recomendaciones que se realiza en base a lo concluido. Finalmente se presenta las referencias bibliográficas y anexos

INDICE GENERAL

DEDICATORIA……v

AGRADECIMIENTO……vi

RESUMEN……vii

ABSTRACT……viii

INTRODUCCION……ix

INDICE DE CONTENIDO……xi

INDICE DE TABLAS……xiv

INDICE DE FIGURAS……xiv

CAPITULO I……16

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN……16

1.1. Descripción del problema……16

1.2. Formulación del problema……19

1.2.1. Problema General……18

1.2.2. Problemas específicos……19

1.3. Objetivo General y objetivos específicos……19

1.3.1. Objetivo general……19

1.3.2. Objetivos específicos……19

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis……20

1.4.1. Hipótesis general……20

1.4.2. Hipótesis especificas……20

1.5. Variables y operacionalización 21

1.6. Justificación e importancia 23

Justificación Teórica 23

Justificación Práctica 23

Justificación metodológica 23

Justificación social 24

1.7. Viabilidad 24

1.8 Limitaciones 24

CAPITULO II 25

MARCO TEORICO 25

2.1. Antecedentes 25

Antecedentes Internacionales 25

Antecedentes Nacionales 27

Antecedentes Locales 30

2: Productividad laboral 33

2.3. Bases o fundamentos filosóficos del tema de investigación 37

2.4. Definiciones conceptuales 38

2.5. Bases epistémicos 42

Variable 1: Gestión del rendimiento 42

Variable 2: Productividad laboral 43

CAPITULO III 45

MARCO METODOLÓGÍCO 45

3.1. Metodología.....45

3.1.1 Tipo de investigación 45

3.1.2. Diseño y esquema de la Investigación.....45

3.2. Población y muestra.....46

Población.....46

3.2.2. Muestra.....47

3.3. instrumento de recolección de datos 47

3.4. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos. 48

Encuestas.....48

CAPÍTULO IV.....49

RESULTADOS.....49

4.1. Resultados en base a la estadística descriptiva. 49

4.2. Prueba de normalidad. 53

4.3. Prueba de hipótesis de la investigación.....54

CAPÍTULO V.....56

DISCUSIÓN DE RESULTADOS 56

CONCLUSIONES.....60

SUGERENCIAS 61

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 692

ANEXO……..……69

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de las variables ….....22

Tabla 2: Población ……. ….....45

Tabla 3: Resultados descriptivos en función al objetivo General……..48

Tabla 4: Resultados descriptivos en función al primer objetivo Especifico…..49

Tabla 5: Resultados descriptivos en función al segundo objetivo específico..50

Tabla 6: Resultados descriptivos en función al tercer objetivo específico…...52

Tabla 7: Resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov……..50

Tabla 8: Resultados del contraste de la hipótesis general……..……..50

Tabla 9: Resultados del contraste de la hipótesis especifica 1……..54

Tabla 10: Resultados del contraste de la hipótesis especifica 2……..……..54

Tabla 11: Resultados del contraste de la hipótesis especifica 3……...55

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Gráfico en función al objetivo general ….....48

Figura 2: Gráfico en función al primer objetivo específico.....49

Figura 3: Gráfico en función al segundo objetivo específico.....51

Figura 4: Gráfico en función al tercer objetivo específico.....52

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

Hoy en día vivimos en un mundo globalizado, donde muchos países están en desarrollo económico, tecnológico, político, social y cultural, sin embargo, hay países que aún están en ese proceso de desarrollo, es allí donde se ocasiona la desigualdad, direccionándonos al sub desarrollo. Cuando hablamos de gestión del rendimiento, nos referimos a la capacidad, cualidad, característica de cómo se maneja la administración y sus procesos en una entidad.

El proceso de evaluación de desempeño está estrechamente vinculado con otros procesos, comenzando con la selección de personal. Se basa en un perfil de puesto que define claramente los requisitos necesarios para llevar a cabo las funciones establecidas para ese cargo. La evaluación del desempeño que se realizará a continuación se ajustará a este perfil. Por eso, el sistema de recursos humanos se define de la siguiente manera: es un sistema que, además de desarrollar, ejecuta la política pública relacionada con el servicio civil. Incluye todos los recursos, normas, principios, métodos y procedimientos que las instituciones del sector público utilizan para gestionar y supervisar a su personal **(Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, 2013, p. 44).**

La gestión del rendimiento a menudo enfrenta dificultades para alinear los incentivos con los objetivos de rendimiento. **Herzberg (1966)**

sostiene que, aunque los incentivos financieros pueden motivar a los empleados a corto plazo, la falta de motivación intrínseca y el desajuste entre los incentivos y las metas personales de los empleados pueden limitar el impacto positivo en la productividad a largo plazo.

Custodio (2021), define el desempeño laboral como todas las acciones y conductas de un empleado relacionadas con el trabajo que impactan positiva o negativamente a la organización. Según esta definición, un desempeño deficiente puede ser perjudicial para la organización, mientras que un buen desempeño puede mejorar, aumentar y estimular la motivación, beneficiando así a la organización. Por lo tanto, es crucial medir estos comportamientos a través de las competencias, habilidades y capacidades de los empleados para evaluar su contribución efectiva a la organización a la que pertenecen.

En el ámbito local, **Dávila (2022)** identificó problemas significativos relacionados con el desempeño laboral en la Dirección Regional Sectorial de Agricultura Ucayali. Uno de los problemas destacados es la deficiencia en la comunicación interna, que afecta negativamente el desempeño de los empleados. La información no se difunde adecuadamente entre todo el personal, lo que lleva a que algunos empleados se sientan ignorados y menospreciados dentro de la institución. Además, en los últimos años, la institución ha sido objeto de quejas por parte de los trabajadores debido a la falta de pagos y beneficios que no se les ha proporcionado. Estas deficiencias en la gestión de la comunicación y en la administración de los

recursos han generado malestar y han impactado la moral y el rendimiento de los empleados.

En la Universidad Nacional de Ucayali los procedimientos de procedimientos de solicitudes o tramites, matriculas, entre otros no se ejecuta a tiempo, ya que las áreas usuarias no remiten su requerimiento para que el área correspondiente realice el procedimiento necesario para su ejecución, la falta de coordinación de las áreas usuarias con el área de planificación y presupuesto, son los principales problemas que aqueja el área de logística por lo cual no se pueden atender a tiempo, es por ello que las áreas usuaria presentan sus quejas.

En el mundo uno de los problemas que aquejas las entidades públicas son por la parte usuaria, en este caso no direccionamos a la gestión del rendimiento del personal administrativo, que debe poner más empeño al realizar los trámites correspondientes, sin dejar que se amontone la documentación; o como hay casos de hacerlo a última hora, esos problemas generan retrasos.

Algo que pasa en las entidades públicas también es que siempre se aplica la democracia, que como sabemos cómo funciona la política, cuando por ejemplo sucede que hay cambio de gestión, el gerente o jefe de un área es nuevo, en ciertos casos el personal administrativo es cambiado. A eso que le llamamos personal de confianza es reemplazado por el nuevo personal que entra a laboral con el funcionario nuevo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

- ¿Qué relación existe entre la gestión del rendimiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre el conocimiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa 2023?
- ¿Qué relación existe entre las actitudes y la productividad laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa 2023?
- ¿Qué relación existe entre la motivación y la productividad laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa 2023?

1.3. Objetivo General y objetivos específicos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre la Gestión del Rendimiento y Productividad Laboral en el personal Administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Analizar la relación entre el conocimiento y la productividad laboral en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali,

Pucallpa 2023.

- Identificar la relación entre las actitudes y la productividad laboral en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa 2023.
- Establecer la relación entre las motivaciones y la productividad laboral en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa 2023.

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

- Existe relación significativa entre la gestión del rendimiento y Productividad laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa 2023.

1.4.2. Hipótesis especificas

- Existe relación significativa entre el conocimiento y la productividad laboral en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa 2023.
- Existe relación significativa entre las actitudes y la productividad laboral en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa 2023.
- Existe relación significativa entre las motivaciones y la productividad laboral en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa 2023.

1.5. Variables y operacionalización

En esta investigación tenemos las siguientes variables:

- **Variables Independiente (Vi):**

  Gestión del Rendimiento

  Es el proceso de planificar, supervisar y mejorar el rendimiento de las personas, los equipos y la organización. El objetivo es aumentar la productividad, establecer objetivos de rendimiento, medir el rendimiento, proporcionar retroalimentación, desarrollar el rendimiento y apoyar la toma de decisiones eficaz. **Faozen, Syah (2024).**

- **Variable Dependiente (Vd):**

  Productividad laboral

  Es muy importante dentro del ámbito de las organizaciones puesto que, es fundamental en las distintas áreas de la empresa lograr una eficiencia en las operaciones que se realicen. **Gómez Soto (2023).**

Tabla 1

Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala
Gestión del Rendimiento	Conjunto de procedimientos, técnicas y criterios que se utilizan en una empresa para valorar el desempeño de los trabajadores.	Es un conjunto de procesos destinados a desarrollar a un empleado para que pueda realizar su trabajo de manera eficaz.	• Conocimientos	• Rendimiento • Habilidad • Adaptabilidad	1 y2	Escala de Likert E (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			• Actitudes	• Comunicación • Valores • Comportamiento	3 y 4	
			• Motivaciones	• Equipo • Gestión • Oportunidad	5 y 6	
Productividad laboral	La relación entre los bienes o servicios producidos por un trabajador y los recursos que se han utilizado para obtener dicha producción	Se puede entender como la acción de realizar las labores con efectividad y que se puede ver reflejado en el cumplimiento de los objetivos por medio de excelentes resultados.	• Capacitaciones	• Fortaleza • Consistencia • Capacidad	1 y2	
			• Eficiencia del personal	• Competencias • Objetivos • Recursos	3 y 4	
			• Condiciones laborales	• Derechos • Beneficios • Resultados	5 y 6	

Fuente propia del investigador

1.6. Justificación e importancia

Justificación Teórica

El marco teórico de la investigación proporcionara información necesaria respecto a las variables de estudio, las fuentes recopiladas serán de los repositorios académicos nacionales e internacionales, de la misma manera, las revistas entre otros.

Justificación Práctica

Debido a que en nuestro no existe una buena productividad laboral en los trabajadores administrativos de las entidades públicas.

Finalizando, los resultados de este estudio servirán de referencia y motivación para la réplica de estudios similares en otros lugares del país, además de contribuir con la Gestión del Rendimiento y productividad laboral.

De esta manera al conocer y entender la problemática actual en el personal, sobre aquellos que tienen problemas en el rendimiento de su trabajo, esto nos servirá para tomar medidas de intervención a nivel administrativo.

Justificación metodológica

La investigación cuenta con los instrumentos confiables para el desarrollo de este, para la falibilidad se realizará usando encuestas, asimismo, las variables también serán verificadas usadas bajo el SPSS v25, en donde se verificará la correlación de las variables no experimentales.

Justificación social

El estudio poblacional de la investigación se dirigirá hacia el personal Administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali. Y tendrá un impacto positivo en la institución donde se realiza el trabajo.

Importancia

La presente investigación cumple un objetivo muy esencial la de buscar nuevos conocimientos, es más encontrar el nivel de impacto en la gestión pública, frente a la gestión del rendimiento y productividad laboral en en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali 2023. El resultado estará dirigido a todos los trabajadores de la entidad que corresponde la investigación.

1.7. Viabilidad

Viabilidad Técnica

Es viable porque para la investigación a realizar se cuenta con los recursos tecnológicos necesarios para llevarse a cabo: laptop, internet, impresora. Aclarando que también no implica ningún riesgo en la funcionalidad y restricciones que puedan afectar su realización.

1.8 Limitaciones

Para la obtención de las respuestas dadas con la técnica e instrumentos se tuvo ciertas limitaciones, puesto que algunos los directivos declaran con honestidad sus respuestas a las preguntas, y el cambio climático.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

En relación a los estudios llevados a cabo inherentes a las variables independiente y dependiente de la investigación; Gestión del Rendimiento y Productividad laboral respectivamente; en el ámbito internacional se evidencia lo siguiente:

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Herrera (2018): En su tesis **Mejora en la aceptación de la evaluación de la productividad a través de ajuste entre los resultados individuales de la evaluación y la autoevaluación, en la ciudad de Santiago Chile**, La finalidad primordial de este análisis fue incrementar la cobertura de la directriz táctica establecida, buscando que permease a la totalidad de los integrantes de la corporación. Esto se logró delimitando las funciones específicas y las labores necesarias de cada individuo para concretar con rentabilidad y éxito la oferta de valor de la entidad. El esquema de investigación adoptado se focalizó en la medición del rendimiento laboral. Concluida esta fase de articulación de la identidad organizacional, se introdujo el manejo del control de gestión, cuyo propósito es convertir dicha orientación estratégica en una realidad manifiesta que se pueda documentar con evidencia de logros. El colectivo completo consistió en noventa empleados, de los cuales se extrajo un subconjunto de nueve individuos para el estudio. En cuanto a las consecuencias, el plan tuvo un impacto favorable

en el personal de MG Ingeniería y Proyectos S.A.S., quienes, según el dictamen cualitativo, expresaron sentirse más complacidos con la estructura implementada. En síntesis, este trabajo de investigación respalda la existencia de un vínculo significativo entre la valoración integral del rendimiento (360°) y el grado de alineación entre la propia visión del evaluado y la apreciación que proyecta el grupo de trabajo que lo circunda dentro de la empresa.

Giraldo, Monroy y Santamaría (2019) de la Universidad Católica de Colombia, en su tesis ***Trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral****,* describe el proceso de formación en el cual está basado el servicio de capacitación de trabajo en equipo, para lo cual se establecen bases teóricas en cuanto al funcionamiento de los mismos y que factores influyen en él, teniendo en cuenta diferentes aspectos como los es la población objetivo que está compuesta por empresas dedicadas a la producción de tecnología y agencias de publicidad, para que estas mismas puedan desarrollar las habilidades sobre relaciones interpersonales (escucha activa, comunicación asertiva, atención y solución de conflictos), propósito en común (control, coordinación y adaptación al cambio) y jerarquía (liderazgo y toma de decisiones); de sus equipos de trabajado dándoles herramientas suficientes para llegar así a un objetivo en común y que el resultado de este mismo se dé, sobrepasando las expectativas asociadas al producto final, ahondando en capacitaciones que dan herramientas para desarrollar habilidades específicas generando así un ambiente más amigable para llevar a cabo un

trabajo satisfactorio y a gusto.

Según Olguin (2021) de la Universidad Católica de Córdoba, en su tesis **La evaluación de productividad como herramienta de mejora de la gestión de recursos humanos**, describe que, la labor fundamental de este proyecto es concebir un mecanismo capaz de cuantificar la eficiencia del personal operativo en una empresa textil. La organización se encuentra en un momento de crecimiento acelerado, lo que facilita la aplicación de un sistema de gestión que le permita dar un salto de calidad significativo y enfocar su RR.HH. con criterio estratégico. En consecuencia, se estableció el propósito fundamental: "Crear un Modelo para la Apreciación de la Capacidad Productiva Laboral que permita una estimación íntegra y transparente de los mandos de supervisión dentro del área productiva." Para conseguir este fin, se emplearon diversas vías de recopilación de información para diagnosticar cómo se estaba evaluando y administrando el rendimiento. Posteriormente, se hizo a la identificación de competencias clave, sus respectivos indicadores de logro y su nivel de cumplimiento, finalizando con el establecimiento del documento de valoración. El proyecto concluyó con la elaboración de una estrategia de despliegue para la puesta en marcha del instrumento.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Monge (2017), de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en su tesis **Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de productividad laboral de las enfermeras en el servicio de**

emergencia adulto del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2015, El objetivo es: Determinar la relación que existe entre la calidad de las relaciones interpersonales y la productividad laboral entre profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Cayetano Heredia. El presente estudio es de tipo cuantitativo, método descriptivo correlacional de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 45 profesionales de enfermería. La técnica fue la entrevista y el instrumento el cuestionario. Los resultados fueron: En relación a la calidad de las relaciones interpersonales del 100% (45) de enfermeras (os) 55.6 % (25) tiene relaciones interpersonales eficiente y 44.4% (20) deficiente. Respecto al productividad laboral del 100% (45), 40% (18) tiene una buena productividad laboral; 35.6% (16) regular y 24.4% (11) mal productividad laboral Según el coeficiente de correlación Rho se Spearman (Rho=0.313), existe correlación positiva entre las variables relaciones interpersonales y productividad laboral; aceptando la hipótesis de estudio.

Cárdenas (Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2021). En su tesis **La relación entre el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho, 2020**, se describe La presente investigación tiene como objetivo general determinar de qué manera la administración del talento humano influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho en el año 2020, ubicado en la ciudad de Lima. Será de gran utilidad que el hospital posea información relevante que le permita diseñar

mejores estrategias para un manejo eficaz del personal que trabaja allí. La hipótesis que se maneja es que la administración del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal del Hospital San Juan de Lurigancho. La metodología de la investigación desarrollada es de diseño no experimental, transversal, correlacional. La muestra de la investigación estará compuesta por 140 trabajadores de las distintas áreas del Hospital San Juan de Lurigancho. La técnica a utilizar es la encuesta y tiene como instrumento un cuestionario compuesto de 34 ítems con cinco alternativas de respuesta tipo escala de Likert, que permitirán dar a conocer si la hipótesis planteada es la correcta.

Quispe (2019) de la Universidad de Tacna en su tesis **La gestión del rendimiento y el trabajo en equipo del personal administrativo de la universidad nacional Jorge Basadre Grohmann 2019,** la presente investigación se planteó con el objetivo primordial de analizar la conexión entre la administración del rendimiento y el desempeño cooperativo del equipo administrativo en la Universidad en mención. Metodológicamente, se utilizó un tipo de investigación pura, de alcance correlacional y bajo un enfoque estrictamente cuantitativo. El diseño aplicado fue no experimental, con la recolección de datos de corte transversal. Se trabajó con una muestra de 212 sujetos de estudio, empleando la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento para la obtención de la data.

2.1.3 Antecedentes Locales

Paredes (2020) en su tesis "**La gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Manantay, 2020",** concluye que: Se concluye que no existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020; con una correlación de Rho de Spearman r= 0,025 y Sig. (bilateral) = 0,857. Pag. 95.

(Ramírez, 2022) en su tesis titulada **"Gestión del Talento Humano y su Relación con el Productividad Laboral del Personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022",** El enfoque investigativo adoptado fue de carácter descriptivo y correlacional, implementando un diseño no experimental, y se ejecutó con una muestra de 40 colaboradores provenientes del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, en Lima, durante el año 2022. La recopilación de información se efectuó mediante la técnica del sondeo y el uso de un instrumento de 12 ítems. Los hallazgos estadísticos revelaron una asociación notable entre la Gestión del Talento Humano (Variable 1) y la Productividad Laboral del Personal (Variable 2), reflejada en el estadístico Rho de Spearman con un Coeficiente de Correlación de 0.728 y una Significancia de 0.000, lo cual, conforme al baremo, confirma la

existencia de una correlación positiva fuerte y significativa entre ambas variables, sustentando la hipótesis de investigación para este contexto.

Meneses (2022), en su tesis titulada" **La Gestión Administrativa y su incidencia en el desempeño Laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022"**, concluye que: existe una correlación moderada significativa entre las variables de estudio Gestión Administrativa y productividad laboral de los 35 trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Gestión del Rendimiento

El rendimiento laboral se centra en cómo el personal trabaja en diversos entornos. Es evidente que suelen desempeñarse eficazmente cuando trabajan en un ambiente saludable, lo cual facilita su integración con los demás miembros de la organización.

El rendimiento es el resultado del desempeño empresarial en la armonización de adaptación a su entorno y el seguimiento de estrategias gerenciales (**Zainudin y Sugiono, 2016).**

El término "rendimiento laboral" se define como las acciones o comportamientos que los empleados muestran en una organización, los cuales son relevantes para los objetivos y pueden medirse en función de sus competencias y contribución a la organización. Es una evaluación sistemática del desempeño de cada individuo en su puesto actual o su

potencial de desarrollo futuro. Este proceso determina la evaluación global del desempeño del empleado. La mayoría de los empleados buscan recibir retroalimentación sobre cómo están realizando sus actividades y sobre cómo manejan a las personas bajo su responsabilidad.

Campbell, McCloy, Oppler y Saer (1993) argumentan que la eficacia de un individuo se evalúa según los resultados de su desempeño. Históricamente, se ha considerado que el comportamiento del empleado es una de las causas de los niveles de producción de una empresa, siendo este un método para medir la eficacia del rendimiento (p. 122).

El rendimiento laboral tiene que ver con la productividad laboral, es por ello Aldrin Velázquez (s.f.) menciona que la productividad laboral es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que se le asignan. De esta manera, se considera si la persona es apta o no para el puesto asignado. Se trata de la eficacia, la calidad y la eficiencia de su trabajo.

2.2.2 Dimensión de conocimientos

Según la perspectiva de Zhou y Gao (2007), las esferas del conocimiento, tanto el implícito (tácito) como el documentado (explícito), se delimitan en función de la generación de conocimiento y el discernimiento de conocimiento. Por otra parte, Arora (2011) concibe el conocimiento explícito como el conjunto de procedimientos y normativas necesarios para producir, almacenar, recuperar, distribuir y administrar la información en el contexto del gobierno electrónico (pág. 64).

2.2.3 Dimensión de actitud

La variable central en este estudio se basa inicialmente en la actitud, que, según Morris y Maisto (2005), es una estructura relativamente estable que abarca creencias, sentimientos y comportamientos hacia un objeto específico. (pag. 02).

2.2.4 Dimensión de motivación

Según Peña & Villón (2018), la motivación laboral surge de la interacción entre el individuo y los estímulos proporcionados por la organización, destinados a generar factores que estimulen al empleado y lo impulsen hacia el logro de metas específicas.

2.2.5 Productividad laboral

Para Chiavenato (2007) productividad laboral “es la visualización de los patrones conductuales desplegados por el personal trabajador orientados hacia el cumplimiento de las metas institucionales propuestas por la empresa u organización” (Huamán, 2020, p.35).

En ese contexto Huamán (2020) recalca que el apoyo más grande que puede poseer una institución laboral es, precisamente, el correcto desempeño de sus empleados para con la empresa. En suma, productividad laboral se traduce como el comportamiento del empleado y el grado de eficacia que dicha actuación represente para la organización donde trabaja en concordancia con las metas institucionales que demandan su posición y compromiso laboral (p.35).

2.2.6 Dimensión de capacitación

Chiavenato (2008) explica que el proceso de capacitación puede compararse con un modelo de sistema abierto, donde los componentes incluyen insumos (entradas o inputs) como los educandos, los recursos de la organización, la información, y el conocimiento, entre otros.

2.2.7 Dimensión de condiciones laborales

Según Castillo & Prieto (2000), las condiciones laborales abarcan todas las características que afectan el trabajo desde la perspectiva de cómo impactan a las personas. Esto incluye no solo aspectos físicos como la higiene y la seguridad, sino también aspectos psicológicos. El Ministerio de Protección Social (2019) las define como las características del trabajo y su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

Además, se distinguen dos tipos de condiciones laborales: las intralaborales y extralaborales, ambas determinadas desde la organización, pero en ámbitos diferentes. La legislación gubernamental también interviene, buscando regular los riesgos psicosociales y la exposición a factores que afectan el bienestar de los empleados debido al estrés ocupacional causado por condiciones laborales inadecuadas. Este enfoque tiene como objetivo proteger a los empleados, establecer controles y cumplir con normas para garantizar la seguridad física y la salud, asegurando niveles adecuados de conformidad (Trujillo, 2017).

2.2.8 El enfoque del Productividad laboral

Dessler y Varela (2017) afirman: La evaluación de productividad es

un proceso de 3 pasos: 1. Establecer factores o estándares laborales, 2. Medir la productividad que cada empleado ha obtenido realmente relacionados a los estándares establecidos, y 3. Comunicar al empleado para corregir errores en su productividad y motivar para seguir con lo que se ha realizado correctamente (Rojas, 2019, p.43).

Asimismo, Koontz, Weihrich, y Cannice (2017) mencionan que una evaluación eficaz de la productividad brinda a los empleados la oportunidad de realizar una carrera en la organización, identificando el deseo que tienen de progreso en sus profesiones (Rojas, 2019, p.43).

Por lo tanto, la evaluación de la productividad ayuda a tomar decisiones importantes tales como ascensos, transferencias, recompensas, capacitaciones, despidos y brindan retroalimentación a los empleados acerca de cómo ve la organización su productividad (Robbins y Judge, 2017, como se citó en, Rojas, 2019, p.43).

2.2.9 Beneficios de la evaluación de productividad laboral

Villalobos (2018) menciona a Chiavenato en donde este recalca que el beneficio se dirige en tres:

- Al jefe: porque al jefe, bueno tener en cuenta la evaluación ayuda a conocer el comportamiento del personal que se encuentra a cargo como también:
- Proponer medidas y disposiciones orientadas a mejorar el estándar de productividad de sus subordinados.

- Comunicarse con sus subordinados para que entiendan la mecánica de evaluación como un sistema objetivo
- Al trabajador: el beneficio en al trabajador es que a ellos les permite que conozcan su productividad y sus comportamientos, además permite hacer una autoevaluación como también:
- Conocer las expectativas de su jefe acerca de su productividad, así como sus fortalezas y debilidades.
- Saber qué medidas toma el jefe para mejorar la productividad, como capacitación o programas de entrenamiento; y las que el subordinado deberá realizar por su cuenta, como autocorrección, esmero, entre otros.
- A la organización: le es importante, puesto que permite conocer el potencial del su personal, así le será más fácil manejar la situación, como también:
- Identificar a los empleados que necesiten capacitación y/o perfeccionamiento en determinadas áreas, seleccionando además a quienes tienen condiciones para ser ascendidos o transferidos.

2.2.10 Métodos de la evaluación de la productividad

- **Método de las escalas gráficas:** en aquí se utiliza factores ya definidos y graduados. Además, se emplea formularios de doble entrada, la primera (fila) para poner los factores de evaluación de productividad y en la segunda (columna) para poner los grados de evaluación de los factores. No obstante, existen 3 tipos de escalas: las

continuas, las semi continuas y finalmente las discontinuas.

- **Método de elección forzada:** evalúa la productividad de los individuos mediante frases descriptivas de tipos de productividad individual. En cada bloque o conjunto compuesto por dos, cuatro o más frases, el evaluador debe elegir sólo una o dos (elección forzada), las que más se apliquen a la productividad del empleado evaluado. Las frases que conforman los bloques no se eligen al azar, sino que deben seleccionarse mediante un procedimiento estadístico a través de dos índices, el índice de aplicabilidad y el índice de discriminación (Villalobos, 2018, p.26)
- **Métodos mixtos**: es la combinación de método de comparación por pares y el método de frase descriptiva. En donde la comparación por pares consiste en una evaluación comparando a los trabajadores de dos en dos, en ello se anota y considera el mejor, este método es solo aplicado para uso sencillo y poco preciso. Mientras tanto el método de frase descriptiva, consiste un poco con el método de elección forzada, aquí el evaluador señala la productividad mediante un signo de + que sí y – que es no.

2.3. Bases o fundamentos filosóficos del tema de investigación

El liderazgo que transforma se distingue por una serie de componentes esenciales. Inicialmente, sobresale la influencia ejemplarizante (idealizada), la cual implica que estos dirigentes poseen carisma, son venerados y estimados, generando así la fidelidad de sus

subordinados, quienes aspiran a emularlos (Zdaniuk y Bobocel, 2015). Por otra parte, el liderazgo de tipo transaccional fundamenta su potestad en la concreción de un pacto con sus seguidores con relación a las finalidades u objetivos y a las expectativas de gratificación esperadas. Su énfasis se coloca en la estructuración del esquema de intercambio y en la monitorización y fiscalización de los logros obtenidos.

Por cada grado de cumplimiento, se han predefinido compensaciones concretas; esto significa que las recompensas están supeditadas a los diversos escenarios o resultados eventuales (Clarke, 2013). Los términos del intercambio suelen tener una vigencia breve, y el líder no se enfoca en la consecución de modificaciones profundas en la cultura de la entidad, sino que su dedicación se centra en alcanzar las metas preestablecidas del grupo de trabajo (Epitropaki y Martin, 2013; Ganga y Navarrete, 2014).

En este sentido, Chiavenato (2010) y Robbins (2014) comparten las ideas en relación con la oportunidad para identificar y mejorar las deficiencias del desempeño laboral; pero, además, sostienen que el éxito de una empresa dependerá en gran medida de contar con un recurso humano evaluado, preparado y motivado para garantizar la competitividad, la productividad y, en consecuencia, su eficiencia organizacional (González y Vilchez, 2021).

2.4. Definiciones conceptuales

- **Rendimiento**

Duckworth (2021): En su libro *"Grit: The Power of Passion and Perseverance"*, Duckworth profundiza en cómo la pasión y la perseverancia, o *"grit"*, son cruciales para el rendimiento en el deporte y en otros ámbitos. Su investigación en 2021 continúa subrayando la importancia de estos factores para alcanzar altos niveles de rendimiento.

- **Habilidad**

Es la capacidad adquirida por el hombre, de utilizar creadoramente sus conocimientos y hábitos tanto en el proceso de actividad teórica como práctica. (Cañedo y Cáceres, 2006)

Según Petrovski (1976 pag.159), las habilidades se definen como el dominio de un sistema complejo de acciones mentales y prácticas esenciales para la regulación de la actividad, utilizando tanto el conocimiento como los hábitos que posee la persona.

- **Autoestima**

Según Coopersmith, como citado por Raffo (1993), la autoestima representa la evaluación subjetiva de uno mismo dentro del autoconcepto. Por ejemplo, cuando una persona se mira en el espejo y no está satisfecha con alguna parte de su cuerpo, esto puede generar sentimientos de inseguridad e inferioridad en comparación con los demás.

- **Salud mental**

Bohoslavsky identifica salud mental con equilibrio interno,

coherencia, capacidad de ponerse en el lugar del otro, aceptación del rol, tomar al otro como un objeto total, dar y recibir afectos, tener confianza en sí mismo y seguridad y confianza en el otro.

- **Comportamiento**

Según Robbins y Judge (2009), el comportamiento organizacional se define como el estudio sistemático de las acciones y actitudes que las personas muestran dentro de las organizaciones.

- **Satisfaccion de necesidades**

Robbins (1996) indica que la satisfacción en el trabajo se refiere a la actitud general que una persona tiene hacia su trabajo. Esta satisfacción es influenciada por factores intrínsecos, como señaló Herzberg (1989), y tiene un impacto directo en el desempeño del trabajador y en la calidad del servicio que proporciona a los usuarios.

- **Motivación**

Según Robbins (2014), la motivación en el trabajo se define como la disposición para dedicar altos niveles de esfuerzo hacia el logro de metas organizacionales. Este esfuerzo está influenciado por la percepción de que satisfará necesidades individuales, reflejando así la motivación general que impulsa a las personas hacia cualquier tipo de meta.

- **Competencias laborales**

Según Chiavenato (2007), las competencias se refieren a la combinación de conocimientos, habilidades, aptitudes, intereses, rasgos,

valores u otras características personales que son esenciales para llevar a cabo actividades específicas y que determinan el rendimiento de las personas.

- **Responsabilidad**

Por otro lado, Chiavenato (2007) define la responsabilidad social como "la obligación gerencial que una organización asume de emprender acciones que protejan y mejoren el bienestar de la sociedad, así como los intereses específicos de la organización".

- **Clima laboral**

Chiavenato (2000) sostiene que el clima organizacional se puede definir como las características o condiciones del entorno laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, las cuales tienen una influencia directa en los comportamientos de los empleados.

- **Beneficios laborales**

Según Jiménez (2017), los beneficios laborales son aquellos que las organizaciones otorgan a sus empleados como parte de su pertenencia a la organización o por ocupar un puesto de trabajo, y no constituyen una contraprestación directa por el trabajo realizado.

- **Eficiencia**

Respecto a la eficiencia Alejandra Zulema (octubre 2023) sostiene que tiene que ver con conseguir que los máximos resultados sean los previstos a partir de unos recursos mínimos. Por ejemplo, un

trabajador que consigue generar 10 artículos con la mitad de materia prima que otro será más eficiente.

- **Eficacia**

Para Alejandra Zulema (octubre 2023) la eficacia lo conceptualiza como: al grado de consecución de unos objetivos determinados, es decir, si el segundo empleado consigue crear 10 bienes cada hora, mientras que el primero solo 7, podrá considerarse más eficaz, aunque sea menos eficiente.

- **Habilidades blandas**

Shelley Pursell (2022) define las habilidades blandas como “habilidades interpersonales, de comunicación, de gestión del tiempo, entre otras, que se vinculan a la forma en que trabaja una persona. Son muy importantes en el desarrollo profesional, pues son las que se tienen en cuenta al contratar un nuevo colaborador”.

- **Habilidades duras**

Según U virtual (2022) las habilidades duras, se trata de cualidades profesionales relacionadas a los conocimientos técnicos y académicos que hacen a la persona un profesional formado.

2.5. Bases epistémicos

2.5.1 Variable 1: Gestión del rendimiento

- **Teorías**

Según la literatura de Tejada (2013), define que “La gestión del

talento humano, rige a la gerencia del talento humano, dice que, la organización y su administración se fundamentan en la utilización óptima de las capacidades y talentos inherentes a sus integrantes. En términos más sencillos, la clave radica en el reconocimiento de la importancia del individuo como un ser dotado de aptitudes que pueden ser cultivadas para su propio progreso y el beneficio del medio donde se desenvuelve. Es encontrar una relación coherente entre productividad y satisfacción. La potencialidad y los "talentos" son construcciones humanas, individuales y colectivas, que son susceptibles de modificarse, fortalecerse y mantenerse, así como de desvanecerse y extinguirse

2.5.2 Variable 2: Productividad laboral

- **Teoría de la Equidad**

  (Ramírez, 2021, pp.46-47) Esta teoría sostiene que la percepción del trabajador con respecto al trato que recibe: justo o injusto. El problema es que muchas veces esta opinión o forma de ver las cosas está ligada a un estado mental que se basa en creencias personales. Aun así, esto nos dice que ser imparcial y dar un buen trato son piezas clave, y que la buena comunicación entre el jefe y los empleados tiene igual importancia. Esta idea de justicia (equidad) se divide en dos partes:

  - El rendimiento
  - La equiparación con otros.

- **Teoría de las Expectativas**

  La teoría de las expectativas se centra en los sentimientos de

satisfacción que los trabajadores sienten durante la jornada de sus labores, de manera que nos permite comprendes si existe reacciones negativas o positivas que puedan afectar en su productividad, en ese sentido también sus expectativas y los objetivos de la entidad. Suma Ramírez (2022) menciona tres factores para identificarlos:

El alcance que un empleado cree que puede tener al realizar el trabajo al nivel esperado.

La evaluación del empleado con el consecuente reconocimiento mediante gratificaciones o sanciones como resultado de que se alcance o no el nivel esperado en el desempeño.

. La importancia que el empleado concede a estas gratificaciones o sanciones (p.47)

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGÍCO

3.1. Metodología

3.1.1 Tipo de investigación

El tipo de estudio es de tipo básica

De acuerdo con **Soto (2015)**:

La investigación básica busca aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no desarrolla precisamente resultados de utilidad práctica (p. 116).

3.1.2. Diseño y esquema de la Investigación

Se aplicó el diseño no experimental, transversal correlacional, con la cual describimos las relaciones entre las dos variables en el momento determinado.

- **No experimental**

  Según Kerlinger (1979, p. 116). “La investigación no experimental o expost-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”. De hecho, no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio.

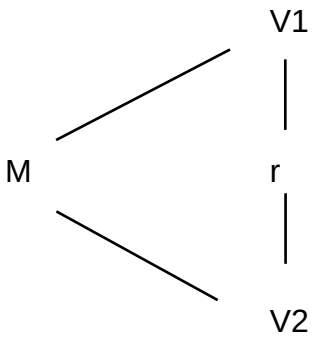
- **Transversal correlacional**

  Según Mejía (2017) “La investigación correlacional es un tipo de investigación no experimental en la que los investigadores miden dos variables y establecen una relación estadística entre las mismas

(correlación), sin necesidad de incluir variables externas para llegar a conclusiones relevantes.

El gráfico que le corresponde a este diseño fue el siguiente: (Hernández S., R. p. 151)

El esquema del diseño es:



Donde:

V1: Gestión del Rendimiento

V2: Productividad laboral

R: relación de estas dos variables

M: muestra de la variable

3.2. Población y muestra

Población

La población de la presente investigación abarcará a 332 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Ucayali. De las cuales 169 son nombrados, 69 contratados y CAS 94.

Tabla 2

Población

Contratados	Nombrados	Cas	Total
Ejercicio fiscal 2023			
169	69	96	334

Fuente: Unidad de Recursos Humanos UNU

*3.2.*2. Muestra

La muestra de la investigación de acuerdo al criterio del investigador será probabilística, para ello usamos la formula finita para realizar un recorte de la población, tal como se muestra a continuación:

$$n = \frac{N \times z_{\alpha}^{2} \times p \times q}{d^{2} \times (N-1) + z_{\alpha}^{2} \times p \times q}$$

En donde cada letra significa:

n = Tamaño de la muestra necesaria.

P = Probabilidad de que evento ocurra (95%)

Q = Probabilidad de que el evento no ocurra (50%)

Z = intervalo de confianza 1.96, es decir con el 95%

N = Población (334)

E= 9 %

Reemplazando los valores de la ecuación tenemos lo siguiente:

$$n = \frac{1.96^{2} \times 0.5 \times 0.5 \times 334}{0.05^{2} \binom{334}{-1} + 1.96^{2} \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{320.7736}{1.7929}$$

n = 178.94 =179

La muestra se conforma por **179** personas.

3.3. instrumento de recolección de datos

Los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios para evaluar la Gestion del Rendimiento y su Relación con

la Productividad laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali.

3.4. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.

Encuestas

Según Tamayo y Tamayo (2008: 24), la encuesta “es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida”.

Cuestionario

Según Hernández Sampieri (1997), el cuestionario es tal vez el más utilizado para la recolección de datos; este consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir.

Escala de Likert

Según Beltrán (2008) “escalas Likert” son instrumentos psicométricos donde el encuestado debe indicar su acuerdo o desacuerdo sobre una afirmación, ítem o reactivo, lo que se realiza a través de una escala ordenada y unidimensional.

El presente trabajo se utilizó (01) cuestionarios, consta de 9 preguntas por cada variable, Entre las opciones establecidas se encuentran (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.

CAPÍTULO IV.

RESULTADOS

4.1. Resultados en base a la estadística descriptiva.

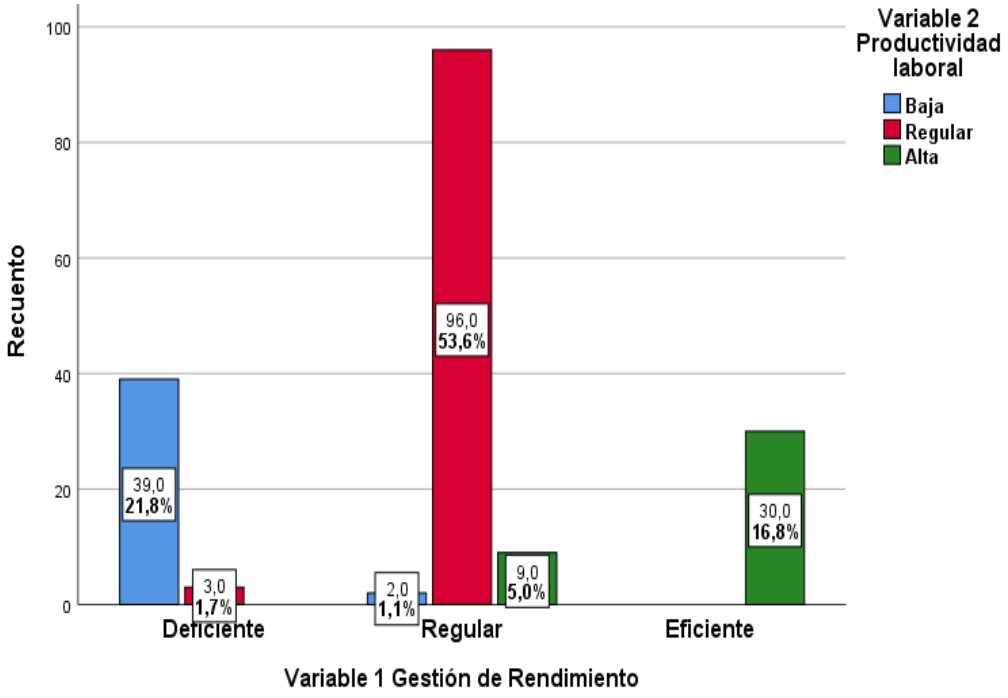
Tabla 3

Resultados descriptivos en función al objetivo general.

			Variable 2 Productividad laboral			Total
			Baja	Regular	Alta	
Variable 1 Gestión de Rendimiento	Deficiente	Recuento	39	3	0	42
		% del total	21,8%	1,7%	0,0%	23,5%
	Regular	Recuento	2	96	9	107
		% del total	1,1%	53,6%	5,0%	59,8%
	Eficiente	Recuento	0	0	30	30
		% del total	0,0%	0,0%	16,8%	16,8%
Total		Recuento	41	99	39	179
		% del total	22,9%	55,3%	21,8%	100,0%

Fuente: Base de datos.

Figura 1. *Gráfico de barras en función al objetivo general.*



El 53.6% de los encuestados determinaron que la relación entre la Gestión del Rendimiento y Productividad Laboral en el personal Administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa 2023, fue regular.

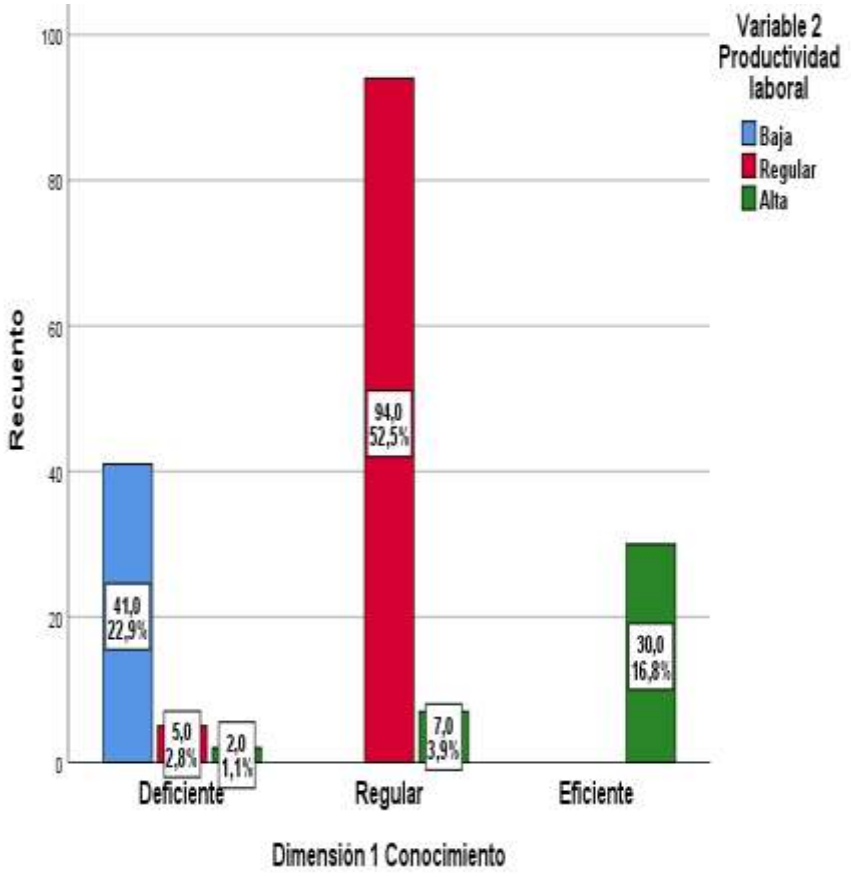
Tabla 4

Resultados descriptivos en función al primer objetivo específico.

			Variable 2 Productividad laboral			Total
			Baja	Regular	Alta	
Dimensión 1 Conocimiento	Deficiente	Recuento	41	5	2	48
		% del total	22,9%	2,8%	1,1%	26,8%
	Regular	Recuento	0	94	7	101
		% del total	0,0%	52,5%	3,9%	56,4%
	Eficiente	Recuento	0	0	30	30
		% del total	0,0%	0,0%	16,8%	16,8%
Total		Recuento	41	99	39	179
		% del total	22,9%	55,3%	21,8%	100,0%

Fuente: Base de datos.

Figura 2. *Gráfico de barras en función al primer objetivo específico.*



El 52.5% de los encuestados analizaron que la relación entre el conocimiento y la productividad laboral en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa 2023, fue regular.

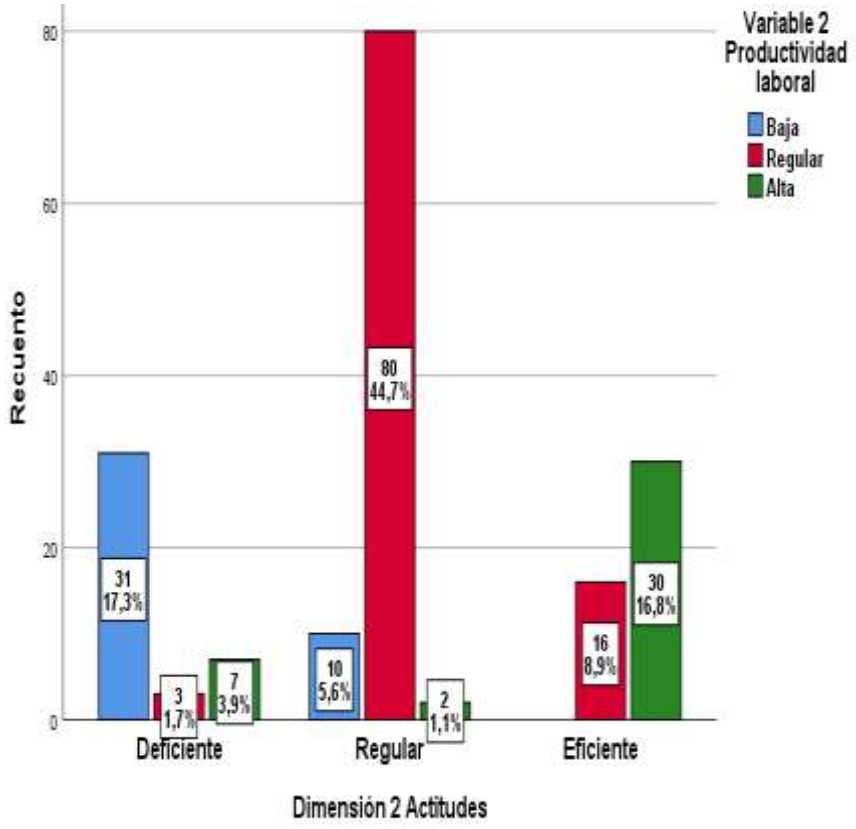
Tabla 5

Resultados descriptivos en función al segundo objetivo específico.

			Variable 2 Productividad laboral			Total
			Baja	Regular	Alta	
Dimensión 2 actitudes	Deficiente	Recuento	31	3	7	41
		% del total	17,3%	1,7%	3,9%	22,9%
	Regular	Recuento	10	80	2	92
		% del total	5,6%	44,7%	1,1%	51,4%
	Eficiente	Recuento	0	16	30	46
		% del total	0,0%	8,9%	16,8%	25,7%
Total		Recuento	41	99	39	179
		% del total	22,9%	55,3%	21,8%	100,0%

Fuente: Base de datos.

Figura 3. *Gráfico de barras en función al segundo objetivo específico.*



El 44.7% de los encuestados identificaron que la relación entre las actitudes y la productividad laboral en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa 2023, fue regular.

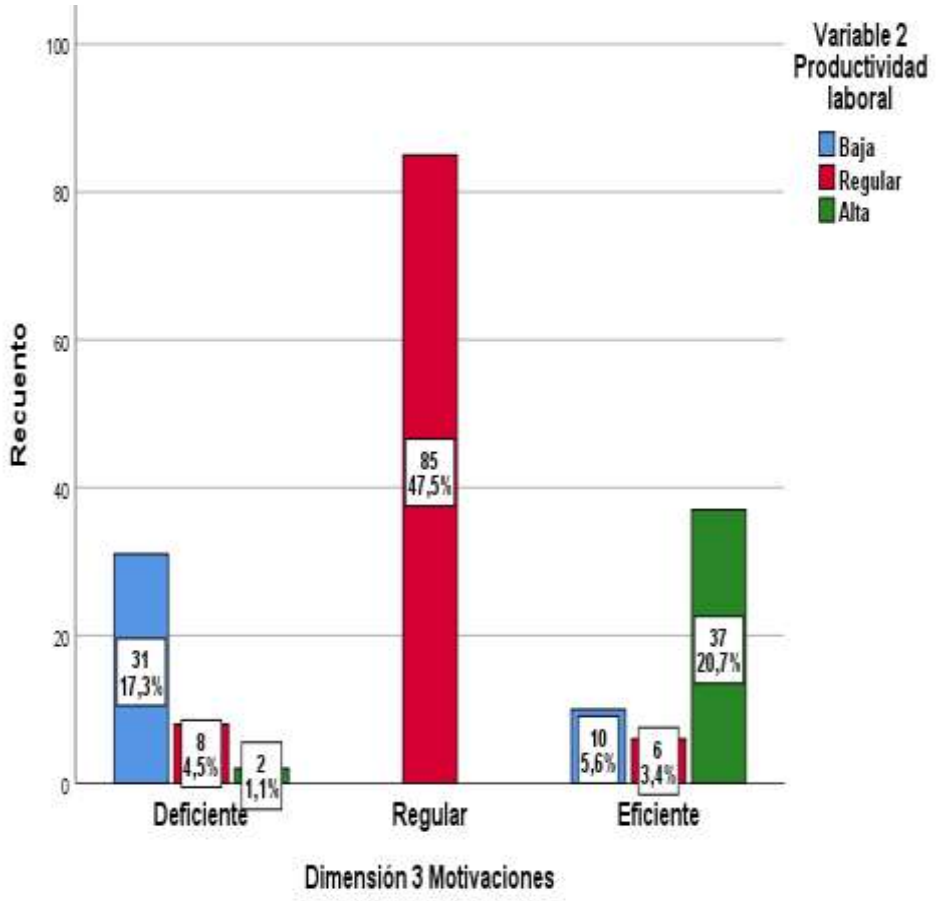
Tabla 6

Resultados descriptivos en función al tercer objetivo específico..

			Variable 2 Productividad laboral			Total
			Baja	Regular	Alta	
Dimensión 3 motivaciones	Deficiente	Recuento	31	8	2	41
		% del total	17,3%	4,5%	1,1%	22,9%
	Regular	Recuento	0	85	0	85
		% del total	0,0%	47,5%	0,0%	47,5%
	Eficiente	Recuento	10	6	37	53
		% del total	5,6%	3,4%	20,7%	29,6%
Total		Recuento	41	99	39	179
		% del total	22,9%	55,3%	21,8%	100,0%

Fuente: Base de datos.

Figura 4. *Gráfico de barras en función al tercer objetivo específico.*



El 47.5% de los encuestados establecieron que la relación entre las motivaciones y la productividad laboral en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa 2023, fue regular.

4.2. Prueba de normalidad.

Tabla 7
Resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1 Gestión de Rendimiento	,308	179	,000
Dimensión 1 Conocimiento	,293	179	,000
Dimensión 2 Actitudes	,259	179	,000
Dimensión 3 Motivaciones	,241	179	,000

Variable 2 Productividad laboral	,278	179	,000

De acuerdo con el tamaño de la muestra, se llevó a cabo la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, cuyos resultados revelaron valores de significancia (Sig.) menores a 0.05. Esto señaló la necesidad de emplear la prueba estadística rho de Spearman para el análisis de las hipótesis.

4.3. Prueba de hipótesis de la investigación.

Tabla 8

Resultados del contraste de la hipótesis general.

Estadístico de prueba de hipótesis			Variable 2 Productividad laboral
Rho de Spearman	Variable 1 Gestión de Rendimiento	Coeficiente de correlación	,913
		Sig. (bilateral)	,000
		N	179

De acuerdo a la prueba de hipótesis, se obtuvo un Rho igual a 0.913 y un Sig. (bilateral) igual a 0.000, esto indicó una correlación muy alta y la aceptación de la hipótesis general. Por lo tanto, existe una relación significativa entre la gestión del rendimiento y Productividad laboral en el personal administrativo de la universidad nacional de Ucayali, Pucallpa 2023.

Tabla 9

Resultados del contraste de la hipótesis especifica 1.

Estadístico de prueba de hipótesis			Variable 2 Productividad laboral
Rho de Spearman	Dimensión 1 Conocimiento	Coeficiente de correlación	,880
		Sig. (bilateral)	,000
		N	179

De acuerdo a la prueba de hipótesis, se obtuvo un Rho igual a 0.880 y un Sig. (bilateral) igual a 0.000, esto indicó una correlación alta y la

aceptación de la primera hipótesis especifica. Por lo tanto, existe una relación significativa entre el conocimiento y la productividad laboral en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa 2023.

Tabla 10

Resultados del contraste de la hipótesis especifica 2.

Estadístico de prueba de hipótesis			Variable 2 Productividad laboral
Rho de Spearman	Dimensión 2 actitudes	Coeficiente de correlación	,650
		Sig. (bilateral)	,000
		N	179

De acuerdo a la prueba de hipótesis, se obtuvo un Rho igual a 0.650 y un Sig. (bilateral) igual a 0.000, esto indicó una correlación alta y la aceptación de la segunda hipótesis especifica. Por lo tanto, existe relación significativa entre las actitudes y la productividad laboral en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa 2023.

Tabla 11

Resultados del contraste de la hipótesis especifica 3.

Estadístico de prueba de hipótesis			Variable 2 Productividad laboral
Rho de Spearman	Dimensión 3 motivaciones	Coeficiente de correlación	,647
		Sig. (bilateral)	,000
		N	179

De acuerdo a la prueba de hipótesis, se obtuvo un Rho igual a 0.647 y un Sig. (bilateral) igual a 0.000, esto indicó una correlación alta y la aceptación de la tercera hipótesis especifica. Por lo tanto, existe relación significativa entre las motivaciones y la productividad laboral en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa 2023.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El 53.6% de los encuestados consideraron que la relación entre la gestión del rendimiento y la productividad laboral fue regular. Este hallazgo indica que, aunque existe alguna conexión entre las prácticas de gestión del rendimiento y la productividad, aún hay un margen significativo para mejoras. Este resultado concuerda con el estudio de Herrera (2018), donde se establece una relación significativa entre la evaluación del desempeño y la percepción del equipo. La gestión efectiva del rendimiento podría ser un área a fortalecer en la Universidad Nacional de Ucayali, a fin de optimizar la productividad.

El 52.5% de los participantes reportaron que la relación entre el conocimiento y la productividad laboral era regular. Esto sugiere que el nivel de conocimiento del personal administrativo no se traduce de manera óptima en productividad. Aquí se puede vincular con las conclusiones de Giraldo et al. (2019), quienes enfatizan la importancia de capacitaciones que proporcionen herramientas para desarrollar habilidades específicas. Una mejora en la calidad de capacitación podría llevar a un aumento en la productividad.

El 44.7% de los encuestados hallaron que la relación entre las actitudes y la productividad laboral era regular. Las actitudes positivas son fundamentales para fomentar un ambiente de trabajo productivo. Este resultado puede relacionarse con la importancia de mantener un ambiente laboral positivo, tal como se menciona en la investigación de Giraldo etal. (2019). Una actitud comprometida y proactiva del

personal puede maximizar su producción, sugiriendo que es necesario implementar programas que fomenten un clima laboral saludable.

El 47.5% de los encuestados indicaron que la relación entre las motivaciones y la productividad laboral fue regular. Este resultado resalta que las motivaciones internas y externas del personal administrativo no están completamente alineadas para maximizar su rendimiento en las tareas. Aquí, el estudio de Olguin (2021) se hace relevante, pues sugiere la aplicación de indicadores de rendimiento que permitan evaluar cómo las motivaciones afectan la productividad. Implementar un sistema que reconozca y recompense los logros podría potenciar la motivación del personal.

Los resultados de la investigación reflejan una percepción de regularidad tanto en la gestión del rendimiento como en otros factores que influyen en la productividad laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali. Esto indica la necesidad de realizar intervenciones dirigidas a mejorar cada uno de estos aspectos, para convertir una relación regular en una más sólida y efectiva, como se ha evidenciado en los antecedentes de estudios previos. La capacitación continua, la mejora de actitudes y un sistema de motivaciones adecuado son el camino a seguir para optimizar la productividad laboral en la institución.

El hallazgo de un Rho de 0.913 con un Sig. (bilateral) de 0.000 indica una correlación muy alta y significativa entre la gestión del rendimiento y la productividad laboral en el personal administrativo. Este resultado respalda la aceptación de la hipótesis general y sugiere que la forma en que se gestionan el rendimiento y la

evaluación del personal tiene un impacto directo en la productividad. Esta conclusión es coherente con los hallazgos de Cárol (2019), que también identificó una relación entre la gestión del rendimiento y el trabajo en equipo del personal administrativo, indicando que una gestión adecuada del rendimiento puede fomentar un mejor desempeño y colaboración en el ambiente laboral.

El coeficiente de correlación Rho de 0.880 y un Sig. de 0.000 demuestra una alta correlación significativa entre el conocimiento y la productividad laboral. Este resultado coincide con la conclusión de Cárdenas (2021), que indica que la administración del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral. La alta correlación sugiere que cuando el personal administrativo cuenta con un alto nivel de conocimiento, su productividad tiende a incrementarse, lo que resalta la importancia de implementar programas de capacitación y desarrollo profesional.

Un Rho de 0.650 con un Sig. de 0.000 muestra una correlación alta y significativa entre las actitudes del personal y su productividad laboral. Este resultado indica que la manera en que los empleados se sienten y actúan en su trabajo impacta en su rendimiento. Estas conclusiones son complementarias a las de Monge (2017), que, aunque con un Rho más bajo (0.313), también encontró una correlación positiva entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral. La diferencia en los valores de Rho puede sugerir que, mientras las actitudes son un predictor más fuerte de la productividad, las relaciones interpersonales también juegan un papel importante, lo que subraya la necesidad de fomentar un ambiente positivo y motivacional.

Con un Rho de 0.647 y un Sig. de 0.000, se establece que existe una relación significativa entre las motivaciones y la productividad laboral. La correlación alta indica que las motivaciones adecuadas pueden impulsar el rendimiento del personal administrativo. Este hallazgo está en línea con la investigación de Paredes (2020), que, a diferencia de sus conclusiones sobre la gestión de talento humano, sugiere que otros factores como la motivación pueden influir en la productividad. Aun cuando Paredes refiere no encontrar correlación en ciertos contextos, es esencial reconocer que en diferentes entornos y con distintas variables, las motivaciones pueden funcionar como un impulsor de la productividad.

Los resultados obtenidos en esta investigación destacan la relevancia de la gestión del rendimiento y otros factores como el conocimiento, las actitudes y las motivaciones en el aumento de la productividad laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali. La concordancia con estudios previos refleja la importancia de establecer prácticas adecuadas de gestión del desempeño, capacitación y motivación para mejorar el rendimiento. Se sugiere implementar políticas y programas que fortalezcan estos aspectos, con el objetivo de maximizar la productividad y el desarrollo profesional del personal administrativo.

CONCLUSIONES

- La alta correlación (Rho = 0.913) y la significancia estadística (Sig. = 0.000) indican que existe una relación significativa entre la gestión del rendimiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, sugiriendo que mejorar las prácticas de gestión del rendimiento podría potenciar la productividad.

- La correlación alta (Rho = 0.880) y la significancia del conocimiento como factor determinante de la productividad laboral subrayan la necesidad de implementar programas de capacitación efectivas para el personal administrativo, dado que el 52.5% de los encuestados perciben esta relación como regular.

- A pesar de que el 44.7% de los encuestados consideraron que la relación entre las actitudes y la productividad laboral es regular, la correlación significativa (Rho = 0.650) sugiere que fomentar actitudes positivas en el personal podría contribuir a mejorar su rendimiento y, por ende, su productividad.

- La correlación encontrada (Rho = 0.647) y la aceptación de la relación entre motivaciones y productividad laboral resaltan que, aunque el 47.5% de los encuestados vieron esta relación como regular, es crucial implementar estrategias de motivación que incentiven al personal administrativo, contribuyendo a un mejor desempeño en sus tareas laborales.

SUGERENCIAS

- Dado que una de las conclusiones resalta la importancia del conocimiento en la productividad laboral, se sugiere desarrollar e implementar programas de capacitación continua para el personal administrativo. Estos programas deben enfocarse en habilidades específicas y en el desarrollo profesional, lo que puede aumentar tanto el conocimiento como la confianza del personal en sus capacidades.
- Considerando la relación entre actitudes y productividad, se recomienda establecer iniciativas que promuevan un ambiente laboral saludable y positivo. Esto podría incluir talleres de desarrollo personal y profesional, sesiones de team building, y actividades que fortalezcan la cohesión del equipo y mejoren las relaciones interpersonales.
- Con base en la relevancia de las motivaciones, es crucial diseñar e implementar estrategias de motivación que se adapten a las necesidades y expectativas del personal administrativo. Esto podría incluir sistemas de reconocimiento y recompensas, incentivos por rendimiento y la posibilidad de promover la participación en la toma de decisiones dentro de la institución.
- Para mejorar la correlación entre la gestión del rendimiento y la productividad, se sugiere establecer un sistema de evaluación regular que permita revisar y ajustar las prácticas de gestión del rendimiento. Esto incluiría la identificación de indicadores clave de desempeño, retroalimentación constante y la utilización de herramientas de evaluación que ayuden a medir efectivamente los resultados y el impacto de las acciones emprendidas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Andrade, S. (2005). Diccionario de economía (3ra. ed.). México: Ed. Andrade. Recuperado el 7 de noviembre 2016, de https://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficiencia.html

Arias Guerreros, Karla Andrea (2018) *"gestión del talento humano y rendimiento laboral en el hospital regional pucallpa-2018*"; http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4547/UNU_ADMINISTRACION_2020_TESIS_KARLA-ARIAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Armstrong (2009), La falta de claridad en los criterios de evaluación: cómo establecer indicadores objetivos y medibles. https://blogs-es.smart-360-feedback.com/articulo-la-falta-de-claridad-en-los-criterios-de-evaluacion-como-establecer-indicadores-objetivos-y-medibles-188905

Campbell, McCloy, Oppler y Saer (1993), Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. https://share.google/GHg52mDWxqSxTb2bh

Cañedo y Cáceres, (2006) Habilidades para el pensamiento Matemático https://share.google/XhONoSajnHAp8HFYb

Cárdenas Espino, Edith Nelly (2021). Tesis Universidad Nacional Mayor de San Marcos, *La relación entre el talento humano y la productividad laboral de los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho, 2020* https://hdl.handle.net/20.500.12672/16575

Castillo & Prieto (2000), Condiciones laborales y su relación con la satisfacción

laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira https://repositorio.ucp.edu.co/bitstreams/f8708e61-e717-44f9-a388-06bb9c4e722f/download#:~:text=Respecto%20a%20las%20condiciones%20laborales,aspectos%20f%C3%ADsicos%2C%20sino%20que%20tambi%C3%A9n

Chiavenato (2007), Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, https://share.google/snR6rftZ1DfxxppY0

Chiavenato (2008), Recursos Humanos, Capacitación y Desarrollo https://es.scribd.com/document/767569472/Chiavenato-Recursos-Humanos-Capacitacion-y-Desarrollo

Custodio (2021), Desempeño Laboral y revisión literaria, https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638/1590#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20laboral%20se%20define,en%20el%20puesto%20de%20trabajo.

Dávila (2022), clima laboral y desempeño de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali (DRAU) tras el retorno a actividades presenciales 2022, https://hdl.handle.net/20.500.14621/6647

Dessler y Varela (2017), Desempeño laboral un indicador eficaz en la productividad. Una revisión sistemática de los últimos años https://doi.org/10.15381/gtm.v28i55.29425

Epitropaki y Martin (2013) Teorías implícitas sobre liderazgo y seguimiento “en la práctica”: un balance de los enfoques de procesamiento de información para el liderazgo y el seguimiento en entornos organizacionales,

https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1048984313001069

Faozen, Syah (2024), Gestión del rendimiento: un nuevo enfoque en la gestión del rendimiento: https://www.researchgate.net/publication/379128237_Performance_Management_A_new_approach_in_performance_management

Ganga y Navarrete (2014), Aportaciones teóricas significativas sobre el liderazgo carismático y transformacional, https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29031856009

Giraldo-Gantiva, Paola Andrea, Monroy-Castañeda, Fabio Julián, Santamaría-Escobar, Laura Ximena (2019), *Trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral* – universidad católica de Colombia 2019 - https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/adbe529d-df6c-4f81-a38a-89fe927a64fe/content

Gómez Soto, (2023), Seminario de profundización Gerencia del talento humano para optar al título de Administrador de Empresas: https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/f9f6f262-1c67-4cea-9d15-9fb46884dbcf/content

González y Vílchez, (2021) Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales, chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/journal/646/64673386003/64673386003.pdf

Herrera Perezbardi, Kristina (2018), *Mejora en la aceptación de la evaluación de la productividad a través de ajuste entre los resultados individuales de la*

evaluación y la autoevaluación. Tesis Universidad de Chile https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/165756

Herzberg (1966), Teoría de Herzberg: Mejora la satisfacción en el trabajo https://openwebinars.net/blog/teoria-herzberg/#:~:text=Seg%C3%BAn%20Herzberg%2C%20los%20factores%20de,%2C%20responsabilidad%2C%20crecimiento%20y%20desarrollo

Huamán, (2020) Revista de Ciencias Sociales, https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010#:~:text=Chiavenato%20(2004:%20359)%2C,para%20lograr%20los%20objetivos%20deseados%E2%80%9D.

Koontz, Weihrich, y Cannice (2017) TEORÍAS CLÁSICAS DE LAS ORGANIZACIONES Y EL GUNG HO, https://www.redalyc.org/journal/3579/357959311001/html/#:~:text=Sin%20embargo%2C%20Koontz%20y%20Weihrich,delegaci%C3%B3n%2C%20coordinaci%C3%B3n%20y%20estructura%20organizacional

Meneses Majipo, Karina Gabriela (2022). La Gestión Administrativa y su incidencia en la productividad Laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022. Tesis de la Universidad Nacional de Ucayali http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6017

Monge Di Natale, Jessica del Carmen (2017), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tesis, *Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de productividad laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia adulto del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2015*

https://hdl.handle.net/20.500.12672/5895

Morris y Maisto (2005) Elección entre Alternativas de Conducta Chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ehu.eus/documents/1463215/1504276/Capitulo+X.pdf

Olguin, Lucia (2021) *La evaluación de productividad como herramienta de mejora de la gestión de recursos humanos*. Tesis Maestría. Gestión Industrial Universidad Católica de Córdoba, Colombia

Peña & Villón (2018), La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso, Articulo Científico https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672023000100139#:~:text=Las%20dimensiones%20que%20aborda%20el,adecuada%20y%20condiciones%20de%20trabajo.

Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, 2013, https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/357174/DS-004-2013-PCM-Aprueba-la-PNMGP.pdf?v=1567454992

Quispe Pari, Cárol Suzanne (2019) La gestión del rendimiento y el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, 2019. Tesis de la Universidad nacional Jorge Basadre https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1540

Ramírez Vertiz, Julio Ricardo (2022), Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022 https://hdl.handle.net/20.500.14621/6034

Rojas, 2019, p.43 estilos de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del proyecto especial Jaén san Ignacio Bagua, distrito y provincia de Jaén, 2019 https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4619/Tesis%20Francisco%20Rojas.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rosa margarita paredes Vásquez (2020), "*la gestión del talento humano y el productividad laboral en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Manantay, 2020*" - tesis para optar el grado académico de maestro en gestión pública UNU http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6199/B4_2023_UNU_MAESTRIA_2022_M_ROSA_PAREDES_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Trujillo, 2017, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Revista cibernética https://www.minambiente.gov.co/planeacion-y seguimiento/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/#:~:text=El%20Sistema%20de%20Gesti%C3%B3n%20de,incluye%20la%20pol%C3%ADtica%2C%20la%20organizaci%C3%B3n%2C

Tucto, Tarazona (2023). Gestion del rendimiento y el desempeño laboral en los servidores de la universidad nacional Hemilio Valdizan de Huánuco. Tesis para optar el grado de maestro en gestión pública para el desarrollo social, https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/9626/T023_22759760_M.pdf?sequence=5&isAllowed=y/https://pa.bibdigital.ucc.edu.ar/3653/1/TE_Olguin.pdf

Villalobos (2018), Método de Selección Forzada en Evaluación

https://www.scribd.com/document/372972393/Metodo-de-Seleccion-Forzada

Zainudin y Sugiono (2016) Innovación y rendimiento: relación mediada por la orientación al aprendizaje y al mercado en empresas https://www.redalyc.org/journal/212/21270773007/html/

Zhou y Gao (2007), Las dimensiones del conocimiento en la adopción del e-gobierno: Un análisis factorial confirmatorio https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-10792013000400007

ANEXOS

Anexo 1:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: GESTION DEL RENDIMIENTO Y SU RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, PUCALLPA 2023.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores
Problema General	**Objetivo General**	**Hipótesis General**	**V1:** Gestión del Rendimiento	Conocimientos	Rendimiento
					Habilidades
					Adaptabilidad
¿Qué relación existe entre la gestión del rendimiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la universidad nacional de Ucayali, Pucallpa 2023?	Determinar la relación entre la Gestión del Rendimiento y Productividad Laboral en el personal Administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa 2023.	Existe relación significativa entre la gestión del rendimiento y Productividad laboral en el personal administrativo de la universidad nacional de Ucayali, Pucallpa 2023.			Seguridad
				Actitudes	Comunicación
					Valores
					Comportamiento
Problemas Específicos	**Objetivos específicos**	**Hipótesis Especificas**			equipo
1. ¿Qué relación existe entre el conocimiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la universidad nacional de Ucayali, Pucallpa 2023?	1. Analizar la relación entre el conocimiento y la productividad laboral en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa 2023.	1. Existe relación significativa entre el conocimiento y la productividad laboral en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa 2023.		Motivaciones	Gestion
2. ¿Qué relación existe entre las actitudes y la productividad laboral en el personal administrativo de la universidad nacional de Ucayali, Pucallpa 2023?	2. Identificar la relación entre las actitudes y la productividad laboral en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa 2023.	2. Existe relación significativa entre las actitudes y la productividad laboral en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa 2023.	**V2:** Productividad laboral	Capacitaciones	Fortaleza
					Consistencia
					Capacidad
					Competencia
					Objetivos
					Recursos
					Derechos
					Beneficios
					Resultados
3. ¿qué relación existe entre las motivaciones y la productividad laboral en el personal administrativo de la universidad nacional de Ucayali, Pucallpa 2023?	3. Establecer la relación entre las motivaciones y la productividad laboral en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa 2023.	3. Existe relación significativa entre las		Eficiencia del personal	
				Condiciones laborales	

		motivaciones y la productividad laboral en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa 2023.	

ANEXO 02: SOLICITUD DE INFORMACION A ENTIDAD SUJETO A ESTUDIO

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Asunto:
Solicito información del personal nombrado y contratado – período 2023.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
MESA DE PARTES
RECIBIDO
16 JUL 2024
N° EXP.: 4683 FOLIO:
FIRMA: HORA: 8:29

SEÑOR:
Universidad Nacional de Ucayali
Sub Gerente de Recursos Humanos.

Presente. -

El que suscribe **Lic. Adm. Kandy Gianella Calle Pacaya**, identificado con DNI Nº 74250376, alumno del II Ciclo del Programa de Maestría en Gestión Pública, con debido respeto digo:

Qué, siendo requisito indispensable para optar el ***Grado Académico de Maestro en Gestión Pública*** por la **Universidad Nacional de Ucayali**, y para ello se viene estructurando un proyecto de tesis, motivo por el cual acudo a su digno despacho con la finalidad de recopilar información referente al ***personal nombrado (en números) y contratados (en números) del ejercicio fiscal 2023***, precisando: RÉGIMEN LABORAL O MODALIDAD CONTRACTUAL bajo la cual se encontraban.

La información proporcionada sólo se utilizará para efectos académicos, es decir para estructurar el proyecto de tesis y su informe final, cuyo título será: **GESTION DEL RENDIMIENTO Y SU RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, PUCALLPA 2023. Adjunto copia de DNI.**

Seguro de contar con la información solicitada en amparo de la Ley Nº 27806 "Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública", quedo Usted.

Pucallpa, 16 de julio del 2024.

Atentamente,

Lic. Adm. Kandy Gianella Calle Pacaya
DNI N° 74250376
Cel. 931465409

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Nacional de Ucayali, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

El título de la investigación es: "**GESTION DEL RENDIMIENTO Y SU RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, PUCALLPA 2023".** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema Finanzas y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Matriz instrumental
- El Instrumento
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despedido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE RENDIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

La finalidad de este cuestionario es conocer su opinión sobre la "**GESTION DEL RENDIMIENTO Y SU RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, PUCALLPA 2023"**, por lo que la información brindada será anónima y ayudará como base mi Tesis de Investigación para optar el grado de maestro en *Gestion Publica*. Por eso le pide responder las siguientes preguntas con total sinceridad.

Se planteará unas cuantas preguntas por lo que deberá marcar con (X) a la respuesta que piensa que es la correcta.

Entidad: _____

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Edad: 18 a 24 ( ) 25 a 31 ( ) 32 a 38 ( ) 39 a más ( )

Grado de Estudio: _____ **Profesión:** _____

Tiempo de experiencia en la empresa: _____.

Escala Likert

Variable 1: Gestión del rendimiento		**Variable 2: Productividad laboral**	
(1)	Nunca	(1)	Nunca
(2)	Casi Nunca	(2)	Casi Nunca
(3)	A veces	(3)	A veces
(4)	Casi Siempre	(4)	Casi Siempre
(5)	Siempre	(5)	Siempre

Gestión del rendimiento						
Conocimientos		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	¿Se trabaja de manera correcta en las prácticas de gestión del rendimiento en función del nivel de conocimiento?					
2	¿Tiene usted habilidad crítica necesaria para el éxito organizacional de la entidad?					
3	¿ El personal frente a los cambios de planes se adapta rápidamente?					
Actitudes						
4	¿Existe buenas comunicación en tu institución donde laboras?					
5	¿Se practica los diversos valores en tu institución donde laboras?					
6	¿El comportamiento de los trabajadores es el adecuado en tu institución donde labora?					
Motivaciones						
7	¿Hay motivación en el equipo de trabajo?					
8	¿En tu institución el trabajo en equipo ayuda en la gestión del rendimiento?					
9	¿En tu institución con la gestión organizacional existe oportunidades de seguir mejorando y ascender?					
Productividad laboral						
Capacitaciones		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
10	¿Se capacita al empleado público fortaleciendo sus capacidades de gestión de personas para una buena productividad laboral?					
11	¿La entidad donde laboras realiza de manera constante capacitaciones para todo el personal de manera constante y asertiva?					
12	¿Cree Ud. Que el personal que labora en la administración de humanos de la UNU, posee las capacidades adecuadas para desempeñar su función en forma correcta?					
Eficiencia						
13	¿En la entidad donde labora el personal que labora es competente?					
14	¿Se logra cumplir los objetivos trazados de manera eficiente en el año Fiscal?					
15	¿En la entidad donde labora existe la combinación óptima de los recursos para mejorar la productividad?					
Condiciones laborales						
16	¿Se cumple con respetar los derechos laborales del empleado público?					
18	¿Cómo evaluarías el acceso que tienes a beneficios y condiciones de desarrollo profesional para mejorar tus habilidades y avanzar en tu carrera?					
19	¿Existe un resultado armonioso y articulado entre la organización en tu entidad donde laboras?					

¡¡¡¡Gracias...!!!!

Matriz instrumental

Título: "GESTION DEL RENDIMIENTO Y SU RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, PUCALLPA 2023"

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	DEFINICION OPERACIONAL	ESCALA
GESTIÓN DEL RENDIMIENTO	Conocimientos	Rendimiento	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre
		Habilidad	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre	
		Adaptabilidad		
	Actitudes	Comunicación	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre	
		Salud mental	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre	
		Comportamiento en el trabajo	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre	
	Motivaciones	Satisfacción de necesidades	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre	
		Motivación en el trabajo	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi Siempre	

			5 = Siempre	
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Capacitaciones	Conocimiento teórico	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre	
		Conocimiento practico	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre	
	Eficiencia del personal	Competencias laborales	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre	
		Responsabilidad	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre	
	Condiciones laborales	Clima laboral	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre	
		Beneficios sociales	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre	

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
RUC. Nº: 20154598244
DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

Pucallpa, 9 de julio del año 2025.

CARTA N° 013/2025-UNU-DGA-URH

Señorita:
KANDY GIANELLA CALLE PACAYA
Alumna de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali
Presente. -

ASUNTO : AUTORIZACION PARA REALIZAR ENCUESTA DE PROYECTO

REF. : **Exp. Externo: 03517-2025**
Solicitud

Estimada alumna:

Mediante el presente me dirijo a usted, para saludarla y a la vez comunicarle que en atención a su documento de la referencia, este Despacho le autoriza y le brinda las facilidades del caso para realizar su encuesta al personal administrativo de la UNU, de su proyecto de investigación titulado: "Gestión del Rendimiento y su relación con la Productividad Laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa 2023".

Sin otro en particular, me suscribo de usted.

Atentamente,

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
Abog. MARCOS ALEJANDRO LOZANO OLIART
JEFE

MALO/Sec. Keyla
C.c.
Archivo

MISION DE LA UNU: "Brindar formación Profesional promoviendo la Investigación y la Responsabilidad Social en los Estudiantes Universitarios, con identidad Cultural, y con valores, para contribuir al desarrollo sostenible de la Amazonía y la sociedad".